

Discapacidad y accesibilidad en la empresa

Una visión desde la responsabilidad social corporativa

La OIT calcula que en el mundo hay unos 386 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar. Son personas que tienen el potencial necesario para incorporarse al mercado laboral y contribuir al desarrollo de sus países como empleados, trabajadores independientes o empresarios, y que desean hacerlo. Sin embargo, la mayor parte de las personas con discapacidad que pueden y quieren trabajar están desocupadas. Muchas de ellas, ante la falta de expectativas laborales, ni siquiera buscan trabajo. Además, cuando las personas con discapacidad trabajan, frecuentemente lo hacen en empleos en los que se les paga menos y en los que tienen pocas posibilidades de promoción profesional. El resultado final de esta situación es que, en los albores del siglo XXI, muchas personas con discapacidad viven en la pobreza.

Esta situación no es privativa de los países de menor desarrollo relativo. En España, la *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999* cifró el número de personas con discapacidad en edad de trabajar en algo más de 1,3 millones, lo que supone un cinco por ciento de la población total en el mismo rango de edad. Según la encuesta, sólo el 32 por cien de las personas con discapacidad en edad de trabajar se encontraba en situación activa (trabajando o buscando empleo), lo cual supone algo menos de medio millón de personas. El resto (dos de cada tres personas) no se habían incorporado al mercado laboral. Para valorar adecuadamente estas cifras hay que tener en cuenta que, en la fecha en que se realizó la encuesta, la tasa de actividad de la población general (un 64,5 por cien) era más del doble que la de las personas con discapacidad.

La lectura de la situación laboral de las personas con discapacidad que proporciona la encuesta de 1999 se hace aún más negativa si tenemos en cuenta que, además de esa baja tasa de actividad, soporta también una alta tasa de desempleo (un 26,1 por cien frente al 16,6 por cien que en la misma fecha presentaba la población general). El resultado era una tasa de empleo del 23,9 por ciento, lo que

quiere decir que sólo una de cada cuatro personas con discapacidad en edad laboral estaba ocupada, treinta puntos porcentuales por debajo de la tasa de empleo de la población general (53,8 por ciento).

En la primavera del año 2002 el INE aplicó un módulo sobre discapacidad en la *Encuesta de Población Activa* que permitió obtener nuevos datos sobre las personas con discapacidad y su relación con el empleo. Esos datos no se refieren sólo a las personas con discapacidad en sentido estricto, sino también a quienes tienen algún problema de salud cuya duración haya sido o se espera que sea superior a seis meses. La población estudiada, de acuerdo con ese criterio, ascendía a 2,34 millones de personas (un 8,7 por cien de la población en edad de trabajar). La tasa de actividad de esta población se cifraba en el 33,7 por ciento (frente al 67,8 por cien de la población general en esa misma fecha), menos de dos puntos por encima de la obtenida, con criterios bastante más restrictivos en la definición de discapacidad, en 1999. Las tasas de desempleo eran significativamente menores que tres años antes, tanto para las personas con discapacidades o problemas de salud de larga duración (15,3 por cien) como para el conjunto de la población en edad de trabajar (11,1 por cien), aunque mantenían diferencias significativas en perjuicio de las personas con discapacidad, y las tasas de empleo (personas ocupadas respecto de la población en edad de trabajar) habían ascendido moderadamente, situándose en el 28,5 por cien para las personas con discapacidades o problemas de salud y en el 60,3 por cien para la población general, con una diferencia de casi 32 puntos porcentuales.

En su publicación *Perspectivas de Empleo 2003*, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD) recogió información sobre la situación laboral de las personas con discapacidad de entre 20 y 64 años en 19 países, de acuerdo con datos referidos al final de la década de los 90. España ocupaba el penúltimo lugar entre esos países (por delante únicamente de Polonia), con una tasa de empleo del 22 por ciento, frente al 44 por ciento de media para los 19 países estudiados (en algunos de los cuales, como Suiza y Noruega, más del 60 por ciento de las personas con discapacidad están empleadas).

A principios de 2008, la Fundación Equipara ha presentado el informe *Equipara 2008*, basado en los datos recopilados por el Observatorio para la mejora

de la equiparación laboral de las personas con discapacidad. Según este informe, basado en 1.319 entrevistas telefónicas a responsables de contratación de empresas españolas de más de 50 trabajadores, aunque tres de cada cuatro de estas empresas ha contratado a alguna persona con discapacidad, sólo una de cada siete (el 14%) cumplen con el porcentaje de empleo de personas con discapacidad (2% de la plantilla) al que obliga la ley. En general, las empresas que han contratado a personas con discapacidad están muy satisfechas con el trabajo desempeñado por estos trabajadores, tanto por la eficiencia en sus tareas como por su motivación, aunque reconocen la existencia de carencias en la formación del colectivo, y ocasionalmente han referido la existencia de problemas de autoestima o de dificultades de relación de los trabajadores con discapacidad y el resto de los trabajadores.

La primera reflexión que suscitan estos datos es que en España queda todavía mucho por hacer para canalizar el potencial de empleo de las personas con discapacidad y hacer posible el ejercicio efectivo de su derecho a un trabajo digno. La segunda es que es posible lograrlo, como muestra la experiencia de otros países de nuestro entorno, en los que las personas con discapacidad tienen unos niveles de inserción laboral mucho mayores.

Para ello, es necesario actuar sobre los múltiples factores que influyen en la tasa de empleo de las personas con discapacidad. A la hora de explicar por qué unas personas con discapacidad tienen más éxito que otras a la hora de encontrar empleo y por qué en unas sociedades las personas con discapacidad, consideradas como conjunto, tienen más dificultades para su inserción laboral que en otras, tenemos que tener en cuenta no sólo los factores personales (el nivel educativo, la edad, el sexo, el tipo y severidad de la discapacidad, etc.), sino también muchos otros, como las expectativas de la familia y del entorno, las actitudes y el compromiso social de los empleadores, el nivel general de empleo, la calidad del empleo, el nivel general de retribuciones, la regulación de las relaciones laborales, las políticas de fomento del empleo y de la inserción....

Entre estos factores, quisiera destacar uno que está llamado a adquirir una gran importancia en los próximos años: me refiero al creciente compromiso de las

empresas españolas con la accesibilidad y con el empleo de las personas con discapacidad, como una dimensión más de la política de responsabilidad social corporativa que las empresas líderes han comenzado a poner en práctica.

La responsabilidad social corporativa puede definirse como la implicación voluntaria de las empresas en la solución de las preocupaciones sociales y medioambientales de su entorno, y se desarrolla en tres vertientes principales: la ética en las relaciones internas de la empresa, la apuesta por la sostenibilidad y el medio ambiente y la acción social. Después de los escándalos financieros que, en los últimos años, han protagonizado grandes corporaciones norteamericanas y europeas, las empresas se han dado cuenta de que la sociedad les exige que sean algo más que meros generadores de beneficios. El prestigio de una empresa no depende ya sólo de lo saneada que esté su cuenta de resultados, sino de su capacidad para, sin dejar de ser rentable, tener un comportamiento ético, comprometerse con el futuro y dar respuestas a las demandas de los ciudadanos.

La responsabilidad social corporativa no es un simple gesto de marketing social. Las empresas que han apostado por ella han comenzado a descubrir que mantener un comportamiento ético es también rentable. Han descubierto que las inversiones que realizan para mejorar la accesibilidad de sus instalaciones, procesos y servicios benefician globalmente a la empresa (a los trabajadores, proveedores y clientes) y no sólo a las personas con discapacidad. Han descubierto también que el esfuerzo que supone desarrollar programas dirigidos a promover la incorporación laboral de personas con discapacidad, a mantener en el empleo a los trabajadores que adquieren una discapacidad y a facilitar la reinserción laboral de los trabajadores que han perdido su empleo debido a sus discapacidades, tiene una recompensa que es esencial para la empresa: el enriquecimiento de su capital humano.

Los trabajadores con discapacidad aportan conocimiento, experiencia y voluntad de superación, tres activos de los que ninguna empresa con vocación de liderazgo puede permitirse el lujo de prescindir. Por ello, el compromiso con la accesibilidad y con el empleo de las personas con discapacidad es más que el cumplimiento de una obligación legal o que el ejercicio de una responsabilidad ética. Puede convertirse

también en una importante ventaja competitiva para las empresas que sean capaces de aprovechar el enorme potencial que tienen las personas con discapacidad.

Antonio Jiménez Lara

Sociólogo.